

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА
ПО САМБО И ДЗЮДО» г. КРАСНОКАМСКА
Пермский край, г. Краснокамск, пр. Маяковского, д. 7**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2025 годы**



От работодателя:

Директор
МБУ ДО СШОР
по самбо и дзюдо
г. Краснокамска



В.Т. Перчик

2023 г.

От работников:

Полномочный представитель
Общего собрания трудового
коллектива МБУ ДО СШОР по
самбо и дзюдо г. Краснокамска

Д.К. Стаценко

« 9 » июля 2023 г.

г. Краснокамск
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо» г. Краснокамска (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителя в соответствии со ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор основывается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо» г. Краснокамска, представленный в лице директора Перчика Василия Трояновича, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель»;

- работники, представленные в лице уполномоченного представителя трудового коллектива старшего тренера-преподавателя Стаценко Дениса Константиновича, действующего на основании решения общего собрания.

Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. совместителей) учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) уполномоченного представителя трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение об аттестации работников;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормативным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через представительный орган:

- учет мнения (по согласованию) уполномоченного представителя трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.14. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.15. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Договор может быть продлен на срок не более 3 лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Учебно-тренировочная нагрузка на текущий учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем в соответствии с нормами действующего законодательства.

Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их учебно-тренировочной нагрузкой с сентября месяца текущего года в письменном виде.

2.6. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебно-тренировочной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность перехода групп.

2.7. Учебно-тренировочная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также работникам других учреждений

предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерско-преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям в течении текущего года по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебно-тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении текущего года спортивной подготовки);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебно-тренировочную нагрузку.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на следующий учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся, изменение количества часов работы по учебному плану спортивной подготовки, а также изменение дополнительных образовательных программ по спортивной подготовки и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение текущего учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 83 ТК РФ):

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений (ст.74, 162 ТК РФ), за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебно-тренировочной нагрузки в течение текущего учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10 При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.11 В особых случаях Работник может быть переведён на удалённую работу.

Вводить такой режим труда допускается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, которое может быть заключено и дистанционно - путем обмена электронными документами.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной

подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях).

IV. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием уполномоченного представителя трудового коллектива.

4.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца.

4.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

4.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, в том числе общественную;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее 2-х лет;
- работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами.

4.5. При проведении аттестации работников:

4.5.1. Производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.5.2. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к

квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.5.3. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.5.4. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории работникам, возобновившим деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

4.5.5. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории во время длительного отпуска сроком до трех месяцев, предоставляемый тренеру-преподавателю за работу со спортсменами высокого класса.

4.5.6. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым учебным графиком, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и не может превышать норму рабочего времени, установленную ТК РФ – 40 часов в неделю, для педагогического персонала – 36 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

5.2. Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерско-преподавательской работы), в размере 18 часов в неделю.

Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

5.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению

мониторинга, работа, предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров-преподавателей и помощников тренера-преподавателя определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во вне учебно-тренировочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания тренерско-преподавательского совета, родительские собрания и т.п.) тренер-преподаватель и помощник тренера-преподавателя вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливается в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.9. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Согласно перечню (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», принятое в соответствии со ст. 334 ТК РФ) удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня имеют: директор, заместитель директора, тренер-преподаватель (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего).

5.11. Предоставлять длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы тренерам-преподавателям (в том числе старшим).

5.12. Установить ненормированный рабочий день работникам следующих

специальностей: помощнику тренера-преподавателя, секретарю, водителю.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 4 календарных дней - помощнику тренера-преподавателя, до 3 календарных дней - секретарю, водителю (ст. 119 ТК РФ).

5.13. Дополнительный оплачиваемый отпуск по желанию работника может быть присоединен к очередному отпуску.

5.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязуется:

5.17. Предоставлять каждому члену коллектива по заявлению возможность получить отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, рождение ребенка, смерть близких членов семьи и т.д.) до 3 дней.

5.18. Предоставлять право работникам, имеющим детей школьного возраста, посещение торжественной линейки 1 сентября.

5.19. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст.128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, согласно штатного расписания и действующего «Положения об оплате труда работников Учреждения», утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества

затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.2. Штатное расписание, согласованное Учредителем, утверждается директором Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и включает в себя все должности административного персонала, специалистов, служащих и профессий рабочих учреждения.

Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, профстандартам, Положению по оплате труда МБУ ДО СШОР по самбо и дзюдо г. Краснокамска.

6.3. Фиксированные размеры должностных окладов (ставки заработной платы) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих ЕКСД работников, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.4. Заработная плата выплачивается безналичным расчетом, 1 и 16 числа каждого месяца путем перевода денежных средств на лицевой счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ст. 134 Трудового кодекса РФ.

Размер и порядок индексации заработной платы производится на основании правовых актов органов местного самоуправления Краснокамского городского округа.

6.6. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату и составляет 60% от общего фонда платы труда.

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда (прожиточного минимума в Пермском крае).

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

Изменение оплаты труда работников Учреждения, в том числе реализующих дополнительные образовательные программы по спортивной подготовке, осуществляется с учетом обеспечения в очередном финансовом году уровня номинальной заработной платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году, который определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики, а также:

- при увеличении стажа работы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об аттестации педагогического работника;
- при присвоении почетного звания, ученой степени, государственных и ведомственных наград - со дня присвоения;
- за специализацию учреждения;

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работников Учреждения.

6.8. Рабочее время тренеров-преподавателей в период занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Учебно-тренировочный процесс в организации, реализующая дополнительные образовательные программы по спортивной подготовке, ведется в соответствии с годовым учебно-тренировочным планом, рассчитанным на 52 недели.

В соответствии с Положением по оплате труда МБУ ДО СШОР по самбо и дзюдо г. Краснокамска, оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса, исходя из установленного размера **ставки**.

Повышение заработной платы тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы по спортивной подготовке, осуществляется с учетом роста средней заработной платы в Пермском крае.

Привлечение тренеров-преподавателей в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в летние оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные Учреждения, находящиеся в другой местности, может иметь место только с письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров-преподавателей, а также периоды отмены учебно-тренировочных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период тренеры-преподаватели осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительных образовательных программ по видам спорта, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебно-тренировочной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя Учреждения.

6.9. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.9.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со ст.147 ТК РФ, а именно: минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.9.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ;

6.9.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со ст. 150 ТК РФ;

6.9.4. Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся с учетом ст. 151 ТК РФ, а именно: размер доплаты устанавливается в соглашении сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

6.9.5. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со ст. 152 ТК РФ, а именно: сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.9.6. Выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

6.9.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставки заработной платы), если иное не предусмотрено законодательством.

6.9.8. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.9.9. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

6.10. Стимулирующие выплаты:

6.10.1. Доля стимулирующего фонда в общем фонде оплаты труда составляет 40%.

Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ, оказываемых услуг;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за наличие у работников учреждения государственных и ведомственных званий и наград;
- за наличие у работника ученой степени;
- за сложность и напряженность;
- за выполнение особо важных и срочных;
- за квалификационную категорию тренеров-преподавателей и методических работников;

- выплаты работникам учреждения на основании письма ФГБУ «Федеральный центр подготовки спортивного резерва» № 01-42/3360 от 23.12.2022 г. «О соответствии организации условиям использования слова «олимпийский» - к должностному окладу в размере 15 процентов.

6.10.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда МБУ ДО СШОР по самбо и дзюдо г. Краснокамска и с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников учреждения.

6.10.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются как в процентном соотношении, так и в абсолютной величине. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностным окладам (ставкам заработной платы) без учета повышающих коэффициентов.

6.10.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения, максимальными размерами не ограничиваются и утверждаются приказом директора Учреждения.

6.10.5. Директор учреждения, по согласованию с учредителем, в конце финансового года, вправе увеличить размер выплат стимулирующего характера, премировать работников, оказать единовременную материальную помощь за счет перераспределения расходов на текущее содержание имущества и начисления на оплату труда работников при отсутствии кредиторской задолженности по статьям расходов.

6.11. Условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя.

6.11.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата директора учреждения в трудовом договоре устанавливается Учредителем.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем, и составляет от 1,4 до 2,0 размеров средней заработной платы работников учреждения по должностям: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, помощник тренера-преподавателя, инструктор-методист, старший инструктор-методист и в зависимости от вида учреждения.

Основным критерием для определения группы по оплате труда руководителя являются объемные показатели, размеры и виды которых определяются учредителем в дополнительном нормативном акте.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.11.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с ТК РФ,

локальными нормативными актами учреждений и действующим Положением об оплате труда Учреждения.

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливается в кратности до 5.

6.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора учреждения и его заместителя подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учредителя не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия оборудования и транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

В состав постоянно действующей комиссии в обязательном порядке включать членов трудового коллектива и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья занимающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

7.8. Проводить своевременное расследование микроповреждений (микротравм) несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 226, 227, 228, 229, 230, 231 ТК РФ).

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива (ст. 214 ТК РФ).

7.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Создать в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить уполномоченный представитель трудового коллектива.

7.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.14. Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет работодателя (ст. 220 ТК РФ).

7.16. Работники при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ) в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий

день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

7.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

8.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

8.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Таблица № 1

СПИСОК

должностей работников МБУ ДО СШОР по самбо и дзюдо г. Краснокамска,
которым предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Помощник тренера-преподавателя	4
2	Секретарь	3
3	Водитель	3



Директор *В.Т. Перчик*

Пронумеровано *19/06.01.2017*

Проинформировано *19/06.01.2017*